

TESIS

ANALISIS BEBERAPA FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PG. DJATIROTO LUMAJANG

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Mencapai Derajat Sarjana S-2



Oleh :

LILIK AGUS SETIANI
NPM. 0861020031

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
SURABAYA
2009**

**ANALISIS BEBERAPA FAKTOR YANG BERPENGARUH
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
DI PG. DJATIROTO LUMAJANG**

T E S I S

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

LILIK AGUS SETIANI
NPM. 0861020031

Telah dipertahankan didepan Dosen Penguji
Pada Tanggal : 30 Desember 2009

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama

Anggota Penguji Lain

Dr. Muhadjir Anwar, SE., MM

Prof. Dr. Soeparlan P, SE, MM, AK

Pembimbing Pendamping

Prof. Dr. Djohan Mashudi, SE, MS

Drs. Ec. Prasetyo Hadi, MM

Drs. Ec. Gendut Sukarno, MS

Surabaya, Januari 2010
UPN "Veteran" Jawa Timur
Program Pascasarjana
Direktur,

Prof. Dr. DJOHAN MASHUDI, SE., MS

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puja bagi Allah sekalian alam, shalawat dan salam untuk Nabiullah Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya, berkat Rahmat dan Karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan penulisan tesis dengan judul “Analisis Beberapa Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di PG. Djatiroto Lumajang”.

Tujuan penulisan tesis adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan guna mencapai derajat sarjana S-2 pada Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana UPN “Veteran” Jawa Timur.

Sehubungan dengan itu peneliti menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tak terhingga Kepada :

1. Rektor UPN “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan program Pascasarjana di UPN “Veteran” Jawa Timur
2. Dr. Muhadjir Anwar, SE., MM, selaku pembimbing utama dan Drs. Ec. Prasetyohadi, MM selaku pembimbing pendamping yang penuh perhatian dan kesabaran memberikan bimbingan penulisan tesis ini.
3. Direktur Program Pascasarjana beserta staf yang telah banyak memberikan dorongan, semangat dan arahan yang peneliti rasakan dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
4. Direktur Utama PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) di Surabaya yang memberi ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian demi terlaksananya penulisan tesis ini.
5. Administratur Pabrik Gula Djatiroto beserta staf yang telah membantu kelancaran untuk penulisan tesis ini.

6. Rekan-rekan mahasiswa angkatan XV pada Program Pasca Sarjana Magister Manajemen UPN"Veteran" Jawa Timur yang telah memberikan dukungan, semangat dan masukan-masukan guna terlaksananya penulisan ini.
7. Sembah sujud dan ucapan terima kasih kepada ayah ibunda tercinta yang telah membesarkan dan memberikan doa restu kepada penulis.
8. Secara khusus ucapan terima kasih dan bahagia yang tak terhingga peneliti sampaikan kepada suami tercinta Panggung Handoko,S,Sos SH, MM dan ananda tersayang Ajeng Ayu Titah Pujangkara , Diah Arum Titah Pujangkara atas segala perhatian, pengorbanan, doa serta kasih sayangnya.
9. Semua pihak yang telah memberikan bantuan moril maupun materil hingga selesainya penulisan tesis.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan adanya kritik dan saran guna penyempurnaan tesis ini. Akhir kata penulis mengharapkan semoga dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan

Surabaya, Desember 2009

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL	8
2.1. Penelitian Terdahulu	8
2.2. Landasan Teori	11
2.2.1. Kompensasi	11
2.2.1.1. Pengertian Kompensasi	12
2.2.1.2. Pentingnya Kompensasi	13
2.2.1.3. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	14
2.2.1.4. Pemberian Kompensasi	15
2.2.1.5. Tujuan Kompensasi	15
2.2.1.6. Keadilan Kompensasi	20
2.2.1.7. Jenis Kompensasi	22
2.2.1.8. Bentuk Kompensasi	27
2.2.2. Kepuasan Kerja	28

2.2.3. Motivasi	35
2.2.3.1. Pengertian Motivasi	35
2.2.3.2. Teori-teori Motivasi	37
2.2.3.3. Aspek dan Bentuk Motivasi	42
2.2.4. Kinerja	43
2.2.4.1. Definisi Kinerja	43
2.2.4.2. Pengukuran Kinerja	44
2.2.4.3. Sistem Penilaian Kinerja	44
2.2.4.4. Masalah Penilaian Kinerja	46
2.2.4.5. Strategi dan Proses Penilaian Kinerja	48
2.2.4.6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	49
2.2.4.7. Hubungan Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja	52
2.2.4.8. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja	54
2.2.4.9. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja	57
2.3. Kerangka Konseptual	58
2.4. Hipotesis	61
 BAB III. METODA PENELITIAN	 62
3.1. Penentuan Lokasi	62
3.2. Definisi Operasional Variabel	62
3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	65
3.3.1. Populasi	65
3.3.2. Sampel	65

3.4. Jenis dan Sumber Data	66
3.4.1. Data Primer	66
3.4.2. Data Skunder	66
3.5. Metode Pengumpulan Data	66
3.6. Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis	66
3.6.1. Uji Normalitas dan Linieritas	67
3.6.2. Evaluasi Outliers	67
3.6.3. Deteksi Multikolienearity dan Singularity	68
3.6.4. Uji Validitas	68
3.6.5. Uji Reliabilitas	68
3.6.6. Pengujian Hipotesis	69
3.6.7. Pengujian Model Dengan One Step Approach	69
3.6.8. Pengujian Model Dengan Two Step Approach	69
3.6.9. Evaluasi Model	70
3.6.10. Evaluasi Goodness of Fit	71
 BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	 74
4.1. Deskripsi Karakteristik Responden	74
4.2. Deskripsi Jawaban Responden	76
4.3. Hasil Penelitian	82
4.4. Pembahasan	91
4.5. Implikasi Manajerial	97
 BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	 100
5.1. Kesimpulan	100
5.2. Saran	100

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Data Produktivitas, Hari Kerja dan Jumlah Tenaga Kerja Pada Pabrik Gula Djatiroto Lumajang	5
2. Identitas Responden Menurut Umur	74
3. Identitas Responden Menurut Masa Kerja	75
4. Identitas Responden Menurut Pendidikan	75
5. Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kompensasi Finansial	76
6. Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kompensasi Non Finansial	77
7. Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan	78
8. Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja Karyawan	80
9. Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan	81
10. Factor Loadings untuk setiap butir dan construct dengan confirmatory factor analysis.....	83
11. Pengujian <i>Reliability Consistency Internal</i>	84
12. Perhitungan <i>Construct Reliability</i> dan <i>Variance Extacted</i>	86
13. Hasil Uji Normalitas	87
14. Evaluasi Kriteria Goodnes of Fit Indices	90
15. Koefisien Jalur (Standardize Regression) antar Variabel	90
16. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	91

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Bagan Jenis-Jenis Kompensasi	26
2. Kerangka Konseptual Penelitian	56
3. Model Pengukuran & Struktural	82



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	105
2. Tabulasi Jawaban Responden	107
3. Hasil Pengujian Outlier	111
4. Hasil Uji Normalitas	112
5. Uji Validitas	113
6. Uji Reliabilitas	114
7. Uji Construct Reliability & Variance Extracted	115
8. Regression Weights: (Group number 1 - Default model)	116
9. Variances: (Group number 1 - Default model)	117
10. Hasil Pengujian Kriteria <i>Goodness of fit</i>	118
11. Hasil Pengujian Kausalitas	119
12. Model Pengukuran & Struktural Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial. Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, & Kinerja Karyawan Model Specification : One Step Approach – Base Model	120
13. Frequency Sebaran Jawaban Responden	121

ABSTRAKSI

Analisis Beberapa Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di PG. Djatiroto Lumajang. Lilik Agus Setiyani

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk : 1) Menganalisis besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan; 2) Menganalisis besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan; 3) Menganalisis kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan dan 4) Menganalisis motivasi kerja karyawan berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian adalah pegawai bagian produksi di PG. Djatiroto Lumajang yaitu sebanyak 228 Orang. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 100 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *sampling simple random sampling* artinya bahwa seluruh pegawai bagian produksi di PG. Djatiroto Lumajang yang merupakan anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel penelitian. Model yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM).

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja ini konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan adalah kebijakan kompensasi yang berlaku di tempat kerjanya. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja ini konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Kompensasi finansial dipandang sebagai suatu variabel penting yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Pengaruh kepuasan terhadap motivasi kerja ini konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Kepuasan dipandang sebagai suatu variabel penting yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ini konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Hasil penelitian ini secara teoritis relevan dengan pendapat Zainun (2004) yang menyatakan bahwa motivasi dalam upaya pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi sehingga keberhasilan organisasi dalam mewujudkan usaha kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Kata Kunci : *Kompensasi, Kepuasan, Motivasi dan Kinerja*

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah salah satu sumber daya yang penting bagi organisasi baik pada perusahaan swasta atau instansi pemerintah yang berkedudukan sebagai pegawai, yang biasa disebut Sumber Daya Manusia. Pentingnya kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi, sehingga bagian terbesar dari perhatian, waktu dan tenaga manajer disibukkan dengan masalah-masalah manusia yang sering bersifat kompleks dan sensitif untuk dapat diselesaikan.

Peranan sumberdaya manusia sebagai karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangatlah penting, untuk itu perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, karena dengan terpenuhinya kesejahteraannya karyawan akan memiliki semangat dan kinerja yang tinggi dalam bekerja. Salah satu upaya yang dilakukan untuk memenuhi kesejahteraan karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Hasil yang diharapkan dari adanya program kompensasi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

menjamin kelangsungan pembangunan Nasional melalui stabilitas penerimaan devisa Negara, Pemerintah Indonesia berupaya menggalakkan ekspor komoditi non migas dengan jalan memberikan rangsangan ekspor kepada eksportir Indonesia. Kebijakan Pemerintah untuk menggalakkan ekspor komoditi non migas ini ditujukan kepada seluruh organisasi ekonomi Nasional termasuk Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dalam hal ini Pabrik Gula Djatiroto Lumajang termasuk didalamnya.

Adanya kebijakan pemerintah tersebut seluruh Pabrik Gula Djatiroto Lumajang khususnya komoditi gula bersama Pabrik Gula dibawah pengelolaannya mempunyai misi ganda, yaitu: berupaya mencapai

swasembada gula dalam negeri berikut ekspor gula sebagai komoditi nonmigas ke pasaran dunia untuk menjamin stabilitas penerimaan devisa Negara.

Benang merah yang tampak dengan jelas dari kerangka acuan diatas adalah peningkatan pendapatan dan kesejahteraan secara berkesinambungan melalui pelestarian sumber daya, oleh karena itu, visi atau cita-cita Pabrik Gula Djatiroto Lumajang adalah : menjadi badan usaha yang berguna bagi peningkatan kesejahteraan stakeholders secara berkesinambungan .

Tugas utama insan Pabrik Gula Djatiroto Lumajang adalah merubah visi atau cita-cita menjadi kenyataan, untuk mewujudkan hal tersebut terdapat 2 faktor pendukung yang sangat penting yaitu : 1) Perilaku yang selaras (*compatible*), untuk menanggulangi masalah-masalah yang dihadapi perusahaan dan 2) Strategi, yang dirumuskan atas dasar evaluasi masalah-masalah pokok yang dihadapi perusahaan.

Suatu perusahaan dapat dilihat sebagai sistem organisasi yang terdiri dari sumber daya manusia, sumber daya alam dan sumber-sumber ekonomi lainnya untuk mencapai suatu tujuan, setiap perusahaan memerlukan sistem pengendalian manajemen untuk mengatur aktivitas anggota organisasi melalui para pimpinan (manajer) dengan penentuan tujuan dan strategi, pelaksanaan dan pengukuran, serta analisis prestasi dan sistem penghargaan.

Kualitas sumber daya manusia menempati kedudukan yang penting dari semua sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena manusia yang mengalokasikan dan mengelola semua sumber daya. Swasto (2003) menjelaskan bahwa sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam manajemen perusahaan baik interaksinya dengan faktor modal, material, metode dan mesin, hal ini disebabkan peran yang dimiliki sangat kompleks baik sebagai perencana, pelaksana maupun sebagai pengevaluasi,

maka untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan haruslah didukung tersedianya sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi yang harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia; sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuk, karena itu perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Prestasi kerja dari pimpinan suatu perusahaan masih perlu di berdaya gunakan secara optimal, oleh karena itu seorang pimpinan perusahaan harus dapat memperhatikan semangat dan kegairahan kerja karyawan dengan memberikan suatu motivasi.

Perusahaan memberikan kompensasi atau balas jasa atas kontribusi yang diberikan oleh sumber daya manusia, besar-kecilnya kontribusi yang diberikan perusahaan tergantung dari penilaian prestasi kerja dari pimpinan perusahaan.

Unsur lain yang terkait dengan prestasi kerja adalah motivasi, jika seseorang bekerja hanya karena terpaksa dan tidak mempunyai motivasi, maka pekerjaan yang dilakukan tidak akan berhasil dengan baik atau hasilnya tidak akan maksimal dan memuaskan, akan tetapi bila kita melakukan suatu pekerjaan didasari dengan rasa senang serta adanya gairah dan dedikasi kerja yang tinggi, maka tentunya pekerjaan yang kita lakukan pasti akan berhasil dengan menggembirakan dan memuaskan, jadi motivasi adalah merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk dapat bekerja dan berkarya lebih baik,

dan seseorang karyawan perusahaan akan tinggi prestasi kerjanya terhadap perusahaan bila semua penyebab timbulnya motivasi ada dan dapat terpenuhi.

Sistem pergulaan di Jawa Timur difokuskan pada sistem produksi usaha tani tebu bersifat efisien dengan berbagai unsur pendukungnya baik sistem distribusi dengan berbagai pemasarannya. Kebijakan ini muncul karena ada anggapan bahwa petani dirugikan oleh pabrik dalam hal penyediaan bahan baku tebu untuk pabrik gula. Permasalahan pokok sebenarnya pada *land/man ratio*. Di Indonesia termasuk yang terkecil di dunia, yakni kurang lebih 360 m²/capita, lahan pertanian tergarap Indonesia terlalu sempit dan tidak memadai untuk memproduksi kebutuhan pangan bagi bangsa Indonesia yang jumlahnya 220 juta. Di Jawa Timur areal tanaman bahan baku tebu semakin menyempit karena *shiftnng* ke areal industri dan perumahan, namun di Indonesia luas tanam tebu mengalami peningkatan dari 196 592 ha pada tahun 1930 menjadi 345 550 ha pada tahun 2004, artinya penurunan produksi gula terutama disebabkan oleh penurunan produktivitas. Tahun 2009, produksi gula di Jatim ditargetkan mencapai 1,5 juta ton. Angka tersebut naik dari realisasi produksi pada tahun 2008 yang sekitar 1,2 juta ton. Bila target tersebut benar-benar tercapai, maka kontribusi Jawa Timur terhadap total produksi gula nasional akan mencapai 46 persen

Aspek komersiil Pabrik Gula sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara diharapkan dapat menghasilkan profit dan peningkatan asset yang merupakan salah satu tolok ukur keberhasilan manajemen, untuk tahun 2009 target produksi yang ditetapkan oleh PG. Djatiroto sebesar 70.000 ton dalam satu musim giling. Berikut ini merupakan ringkasan produktivitas, hari kerja dan jumlah tenaga kerja Pabrik Gula Djatiroto Lumajang dari tahun 2005-2009 sebagai berikut :

Tabel 1. Data Produktivitas, hari kerja dan jumlah tenaga kerja pada Pabrik Gula Djatiroto Lumajang s/d bulan Nopember 2009

No	Keterangan	2005	2006	2007	2008	2009
1	Produksi (satuan: ton)	78.604,3	68.380,9	71.718	73.303,6	52.700
2	Hari Kerja (satuan: hari)	235	186	217	202	180
3	Jumlah Karyawan Produksi (satuan: orang)	225	245	232	228	228
4.	Produktivitas	0.18	0.19	0.18	0.19	0.16

Sumber: Data PG Djatiroto Lumajang, diolah, 2009

Berdasarkan tabel 1, terlihat bahwa jumlah produktivitas pada Pabrik Gula Djatiroto Lumajang mengalami fluktuasi. Hal ini dikarenakan faktor motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan sehingga produktivitas di pabrik Gula Djatiroto Lumajang mengalami fluktuasi.

Industri Gula dalam hal ini khususnya Pabrik Gula Djatiroto Lumajang sebagai unit ekonomi milik negara mempunyai peranan penting untuk membantu pemerintah dalam mengimplementasikan kebijaksanaan pembangunan yang telah ditetapkan. Menghadapi kondisi tersebut maka Industri Gula dituntut untuk mampu mengembangkan dan mengelolanya. Adapun landasan motivasi pengembangan tersebut adalah perusahaan dituntut dengan prestasi yang optimal sesuai dengan misi yang diberikannya.

Kemampuan suatu Pabrik Gula dalam mempertahankan prestasinya, tidak dapat dipisahkan dari kemampuan para managernya, oleh karena itu seberapa jauh kemampuan Pabrik Gula dalam mencapai prestasinya sangat ditentukan oleh kemampuan managernya atau dengan kata lain prestasi/produktivitas Pabrik Gula sangat ditentukan oleh prestasi/produktivitas managernya, yaitu Administratur Pabrik Gula yang menjalankan tugas dan fungsinya sesuai yang ditetapkan oleh Direksi Pabrik Gula Djatiroto Lumajang, dalam menjalankan tugasnya, Administratur dibantu oleh beberapa Kepala Bagian yang terdiri dari Bagian

Administrasi Keuangan dan Umum, Bagian Tanaman, Bagian Instalasi dan Bagian Pabrikasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, proposal tesis ini mengangkat permasalahan tersebut sebagai topik penulisan dengan berjudul : "Analisis Beberapa Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di PG. Djatiroto Lumajang "

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi yang diterima oleh karyawan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan?
2. Apakah kompensasi yang diterima oleh karyawan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan?
3. Apakah Kepuasan Kerja karyawan berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja karyawan?
4. Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh positif pada kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan di atas maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh kompensasi yang diterima oleh karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi yang diterima oleh karyawan terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan.

4. Menganalisis pengaruh motivasi kerja karyawan pada kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Sebagai tambahan informasi dan bahan masukan bagi PG. Djatiroto dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan bidang manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang menyangkut kompensasi, kepuasan kerja, motivasi dan kinerja.
2. Sebagai pembanding bagi penelitian sebelumnya dan informasi pendahuluan bagi penelitian serupa di masa yang akan datang.

